



Arolygiaeth Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru
Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales

Datganiad Polisi Tân

Contents

Cyflwyniad	1
Fframwaith deddfwriaethol	1
Diffiniadau a'r cyfrifoldeb am benderfyniadau ar dâl	2
Telerau cyflogaeth ac amodau gwasanaeth	3
Trefniadau bargeinio ar y cyd	3
Egwyddorion tâl	3
Trefniadau tâl	4
Taliadau ychwanegol a lwfansau	5
Rôl Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru	5
Tâl PAEM	5
Uwch aelodau staff	6
Cyflog adeg penodi neu ddyrchafiad mewnol	6
Datblygiad cyflog	7
Cyflogeion ar ddyrchafiad dros dro	8
Polisi ymadael: Ymadael gwirfoddol, diswyddo gwirfoddol, diswyddo gorfodol	9
Pwynt talu uchaf ac isaf	9
Pecyn buddion ehangach	9
Rheoli talent	10
Adolygu'r datganiad hwn	10
Atodiad 1: Cyfansoddiad staff a phecynnau ymadael	11
Cyfanswm cyfansoddiad staff	11
Cyfansoddiad staff yn ôl rhyw	12
Pecynnau ymadael	13

Cyflwyniad

- 1 Mae Estyn yn cydnabod pwysigrwydd system dâl sy'n deg, yn briodol i anghenionbusnes, yn dryloyw, yn cynnig gwerth am arian, ac sy'n gwobrwyo cyflogeion yn deg am y gwaith a gyflawnant. Datganiad Polisi Tâl blynyddol Estyn yw hwn am y cyfnod 1 Ebrill 2017 i 31 Mawrth 2018.
- 2 Mae'r datganiad polisi tâl hwn yn amlinellu'r fframwaith ar gyfer gwneud penderfyniadau ar dâl ac mae'n gyson â pholisïau Llywodraeth Cymru ar y Gwasanaeth Sifil, ac yn cydymffurfio â rheolaethau gwariant cyhoeddus. Rhaid i drefniadau tâl ar gyfer uwch aelodau staff penodol, fel y'u pennir gan Weinidog y Gwasanaeth Sifil, ddod o fewn paramedrau fframwaith tâl yr Uwch Wasanaeth Sifil a bennwyd gan Swyddfa'r Cabinet. Nid yw cyfrifoldeb am dâl yr Uwch Wasanaeth Sifil wedi'i ddirprwyo i Estyn, er bod ganddo rywfaint o ddisgresiwn o fewn y fframwaith eang a bennwyd gan Swyddfa'r Cabinet.
- 3 Mae'r wybodaeth yn y datganiad polisi tâl hwn yn ategu gwybodaeth arall a gyhoeddwyd ar ein gwefan, a cheir dolenni at y wybodaeth isod. Os na allwch ddod o hyd i'r wybodaeth rydych yn chwilio amdani, yna cysylltwch â ni: ymholiadau@estyn.llyw.cymru
- 4 Er nad yw wedi'i fandadu ar gyfer Estyn, rydym wedi paratoi'r polisi hwn gan ystyried:
 - yr egwyddorion a gynhwysir yn nogfen Llywodraeth Cymru '[Tryloywder cydnabyddiaeth ariannol uwch reolwyr yn y sector cyhoeddus datganoledig yng Nghymru](#)', a gyhoeddwyd yn Rhagfyr 2015
 - dogfen Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus '[canllawiau ar y defnydd priodol o drefniadau oriau heb eu gwarantu mewn Gwasanaethau Cyhoeddus datganoledig yng Nghymru](#)', a gyhoeddwyd ym Medi 2016
 - dogfen Comisiwn Staff y Gwasanaethau Cyhoeddus '[Tryloywder Cydnabyddiaeth Ariannol Uwch Reolwyr yn y Sector Cyhoeddus Datganoledig yng Nghymru](#)', a gyhoeddwyd yn Rhagfyr 2016
- 5 Cymeradwywyd y Datganiad Polisi Tâl hwn gan Fwrdd Gweithredol Estyn ar 20 Mehefin 2018.

Fframwaith deddfwriaethol

- 6 Mae Deddf Addysg 2005, Atodlen 2, yn darparu ar gyfer cyflogaeth staff gan Estyn ac i'r gyflogaeth honno fod ar y cyfryw delerau y gall Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru (PAEM), gyda chymeradwyaeth Llywodraeth Cymru, eu pennu.
- 7 Wrth benderfynu ar dâl a chydabyddiaeth ariannol ei holl gyflogeion, bydd Estyn yn cydymffurfio â phob deddfwriaeth gyflogaeth berthnasol. Mae hyn yn cynnwys Deddf Cydraddoldeb 2010, Rheoliadau Cyflogaeth Ran-amser (Atal Triniaeth Lai Ffafirol)

2000, Rheoliadau Gweithwyr Asiantaeth 2010 a lle bo'n berthnasol, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Enillion).

- 8 O ran gofynion Cyflog Cyfartal a gynhwysir yn y Ddeddf Cydraddoldeb, mae Estyn yn sicrhau nad oes unrhyw wahaniaethu ar sail cyflog o fewn ei strwythurau tâl ac y gellir cyfiawnhau yr holl wahaniaethau cyflog yn wrthrychol trwy ddefnyddio'r mecanweithiau Gwerthuso Swydd, y gwiriwyd eu cydraddoldeb, sy'n cysylltu cyflogau'n uniongyrchol â gofynion, galwadau a chyfrifoldebau'r rôl. Cyhoeddwn fanylion ein Harchwiliad Cyflog Cyfartal ar ein [gwefan](#).

Diffiniadau a'r cyfrifoldeb am benderfyniadau ar dâl

- 9 Mae PAEM yn gyfrifol am argymell trefniadau tâl priodol ar gyfer staff dirprwyedig i Lywodraeth Cymru. Cyflogeion islaw uwch reolwyr yw staff dirprwyedig (gradd Swyddog Gweinyddol i Radd 6) ac maent yn cynnwys Arolygwyr Addysg a Hyfforddiant Ei Mawrhydi a benodir gan Orchymyn yn y Cyfrin Gyngor.
- 10 Mae'r Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol yn gyfrifol am sicrhau bod Undebau Llafur yn cael eu cynnwys yn llawn mewn trafodaethau ynghylch cyflog, yn ysbryd partneriaeth gymdeithasol, trwy fargeinio ar y cyd yn seiliedig ar gyfatebiaeth â dyfarniadau cyflog a gytunwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer ei staff.
- 11 Caiff rolau uwch reolwyr eu gwasanaethu gan gyflogeion yr Uwch Wasanaeth Sifil ar lefel Dirprwy Gyfarwyddwr a Chyfarwyddwr. Nid yw tâl yr Uwch Wasanaeth Sifil yn cael ei ddirprwyo sy'n golygu bod Estyn yn gweithredu dyfarniadau cyflog yr Uwch Wasanaeth Sifil yn unol â'r canllawiau a gynhrychwyd gan Lywodraeth y DU, yn dilyn argymhellion gan y Corff Adolygu Cyflogau Uwch swyddogion.
- 12 Mae Pwyllgor Cyflogau Estyn, dan gadeiryddiaeth Cyfarwyddwr Anweithredol, yn gyfrifol am argymell penderfyniadau tâl uwch swyddogion islaw PAEM. Mae'r pwyllgor yn sicrhau yr ymdrinnir â chyflogau mewn modd teg a phriodol, ac yn unol â chanllawiau Swyddfa'r Cabinet a Llywodraeth Cymru. Mae rhywfaint o hyblygrwydd i weithredu o fewn y canllawiau a bennwyd gan Swyddfa'r Cabinet. Yn unol â Llywodraeth Cymru, nid yw Estyn wedi gwneud unrhyw daliadau amrywiadwy (neu fonws) ar sail perfformiad i gyflogeion Uwch Wasanaeth Sifil Estyn er 2013, sef y tro diwethaf i Lywodraeth Cymru argymell taliad bonws i PAEM. Nid oes unrhyw staff islaw PAEM wedi derbyn taliad bonws er 2010. Cymeradwyir pob penderfyniad ar dâl gan Lywodraeth Cymru. Mae mwy o wybodaeth am y Pwyllgor, ei gylich gorchwyl a'i aelodaeth i'w chael yn ein [Fframwaith Llywodraethu Corfforaethol](#).
- 13 Caiff cyflog PAEM ei benderfynu gan Lywodraeth Cymru, a dim ond Llywodraeth Cymru all ei newid.

Telerau cyflogaeth ac amodau gwasanaeth

- 14 Mae holl gyflogeion Estyn yn weision sifil. Mae gan yr holl gyflogeion, ac eithrio aelodau o'r Uwch Wasanaeth Sifil, delerau ac amodau gwasanaeth, gan gynnwys tâl, a bennir gan Estyn yn unol â'r darpariaethau a amlinellir yng [Nghod Rheoli'r Gwasanaeth Sifil](#). Wrth bennu'r telerau ac amodau ar gyfer cyflogeion Estyn, mae Estyn yn ystyried polisiau cyflogaeth a gymhwysir gan y Gwasanaeth Sifil a Llywodraeth Cymru.
- 15 Caiff telerau ac amodau'r Uwch Wasanaeth Sifil eu pennu gan Swyddfa'r Cabinet.

Trefniadau bargeinio ar y cyd

- 16 Mae gan Estyn berthynas gadarn gyda chydweithwyr Undebau Llafur ac mae'n gweithio'n agos â hwy ar faterion yn ymwneud â thâl. Cytunwyd ar strwythur taliadau Estyn gyda'r Undebau Llafur, ac mae'r trefniadau ar gyfer ymgynghori ynghylch, a thrafod tâl, wedi'u hamlinellu o dan y cylch gorchwyl ar gyfer Fforwm Strategol Estyn/yr Undebau Llafur.
- 17 Fel arfer, caiff dyfarniadau cyflog ar gyfer staff dirprwyedig eu trafod yn flynyddol, ond gellir cytuno ar drefniadau gwahanol, er enghraifft lle mae trefniadau presennol yn cwmpasu cyfnod estynedig. O drafodaethau ynghylch cyflog, caiff cylch cyflog ei gytuno a'i gyflwyno i Lywodraeth Cymru ei gymeradwyo. Mae cyflogau a thelerau ac amodau gwasanaeth ar gyfer staff dirprwyedig yn cysgodi dyfarniad cyflog Llywodraeth Cymru i'r graddau a ganiateir gan y gyllideb. Cyflwynir cynigion cyfloguwch reolwyr i'r Pwyllgor Cyflogau ar hyd graddfeydd amser tebyg.

Egwyddorion tâl

- 18 Ynghyd â threfniadau bargeinio cyflog, mae trefniadau cyflog yn cadw at yr egwyddorion a amlinellir isod:
- **Cysondeb** – mae trefniadau cyflog yn gynhwysol ar gyfer yr holl gyflogeion arhaid i gyflog fod yn gymesur â chyfrifoldeb a rôl, gyda chyflog cyfartal ar gyferrolau gwerth cyfartal. Mae gwerthuso swydd yn effeithiol a chyson yn elfenallweddol o hyn. Rydym yn parhau'n ymrwymedig i dalu cynyddrannau i'r hollaelodau staff cymwys hyd at uchafswm eu band cyflog. Byddwn yn ymgymryd ag archwiliadau o gyflog cyfartal o bryd i'w gilydd er mwyn nodi unrhyw fylchau cyflog ar gyfer nodweddion gwarchoddedig a byddwn yn cyhoeddi [Adroddiad Archwilio Cyflog Cyfartal](#). Cynhyrchir y rhain yn unol â chanllawiau arfer dda.
 - **Agoredrwydd** – mae atebolrwydd am drefniadau tâl yn glir ac yn rhan o'n strwythur llywodraethu, yn amodol ar ofynion cyfreithiol neu ariannol cyffredinol a bennir naill ai gan Lywodraeth y DU neu Llywodraeth Cymru. Mae'n rhesymol y dylai trefniadau cydnabyddiaeth ariannol ar gyfer swyddi uwch fod yn fwy tryloyw

ac agored i graffu arnynt na threfniadau swyddi cyflog is; rydym yn cyhoeddi mwy o fanylion yn ein [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#).

- **Hygrychedd** – mae sicrhau bod penderfyniadau sefydliadol yn ymwneud â chydabyddiaeth ariannol yn y sector cyhoeddus yng Nghymru ar gael yn hwylus yn gam allweddol tuag at graffu'n effeithiol ar wariant cyhoeddus. Felly, cyhoeddwn y Polisi hwn mewn un man amlwg a hawdd mynd ato ar ein gwefan, ochr yn ochr â'n [Hadroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#).
- **Fforddiadwyedd a gwerth am arian** – mae trefniadau tâl yn seiliedig ar fforddiadwyedd a sicrhau gwerth am arian o ddefnyddio cyllid cyhoeddus, a rheolaeth ariannol ar ddefnyddio cyllid cyhoeddus, yn gyson â chefnogi gweithlu llawn cymhelliant a werthfawrogir. Telir yr holl staff a gyflogir yn uniongyrchol ar gyfraddau uwchlaw'r Cyflog Byw fel y'i diffinnir gan y Sefydliad Cyflog Byw (Living Wage Foundation).

Trefniadau tâl

- 19 Mae strwythur cyflogau Estyn yn cyfateb i'r strwythur a fabwysiadwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyfer ei staff. Mae'r strwythur cyflog yn cynnwys bandiau neu raddfeydd penodol, ac mae pob rôl yn Estyn wedi'i dyrannu i fand neu raddfa benodedig. Ceir manylion strwythur rheoli a graddfeydd cyflog Estyn ar ein [gwefan](#).
- 20 Caiff yr holl swyddi islaw lefel yr Uwch Wasanaeth Sifil eu gwerthuso gan Lywodraeth Cymru gan ddefnyddio [dull gwerthuso swyddi JEGS](#) (Cymorth Graddio a Gwerthuso Swyddi) a ddefnyddir gan y rhan fwyaf o adrannau ac asiantaethau Gwasanaeth Sifil y DU. Caiff swyddi Uwch Wasanaeth Sifil eu gwerthuso gan Lywodraeth Cymru gan ddefnyddio [JESP dull gwerthuso swyddi](#) (Gwerthuso Swyddi Uwch) a ddefnyddir ar draws Gwasanaeth Sifil y DU.
- 21 Mae cydnabyddiaeth ariannol cyflogeion yn bensiynadwy o dan [Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil](#).
- 22 Mae'r strwythur cyflogau'n cael ei adolygu o bryd i'w gilydd o dan strategaethau a bennwyd gan y Bwrdd Strategaeth. Wrth benderfynu ar strategaethau cyflog, yn ychwanegol at yr egwyddorion tâl a nodwyd uchod, mae'r Bwrdd Strategaeth yn ystyried:
 - yr angen i recriwtio, cadw a chymell pobl briodol o addas, cymwys a phobl o galibr uchel
 - fforddiadwyedd cyffredinol
 - arferion cyflog yn y sector cyhoeddus ehangach a sefydliadau cymharol
 - rhwymedigaethau cyfreithiol perthnasol yn cynnwys gofynion cydraddoldeb a gwrth-wahaniaethu

Taliadau ychwanegol a lwfansau

- 23 Gan ddibynnu ar ofynion busnes, gall cyflogeion fod yn gymwys i gael y taliadau ychwanegol canlynol yn ystod cyfnod cyflawni'u rôl:
- lwfans dyletswyddau dros dro
 - lwfans recriwtio a chadw
 - lwfans cyfrifoldebau ychwanegol
 - teithio a chynhaliaeth

Rôl Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru

- 24 Prif Arolygydd Ei Mawrhydi dros Addysg a Hyfforddiant yng Nghymru (PAEM) yw Swyddog Cyfrifyddu Estyn sy'n gyfrifol am yr adnoddau a ddyrennir i Estyn. Mae gan Estyn gyllideb flynyddol o ryw £11 miliwn ac mae'n cyflogi oddeutu 117 aelod o staff.
- 25 Mae rôl PAEM yn benodiad amser llawn, am gyfnod penodedig o bum mlynedd. Caiff deiliaid y swydd eu dewis yn ôl teilyngdod, yn erbyn meini prawf gwrthrychol, yn dilyn hysbyseb gyhoeddus. Caiff PAEM ei benodi gan y frenhines yn y Cyfrin Gyngor drwy Orchymyn yn y Cyfrin Gyngor. Wrth wneud y penodiad, gwaith y Prif Weinidog yw rhoi cyngor i'r Cyfrin Gyngor gan ystyried barnau Gweinidogion Cymru.
- 26 Fel pennaeth Estyn, mae PAEM yn gweithio'n agos â'r Bwrdd Strategaeth i gyflawni amcanion strategol Estyn, sef:
- darparu atebolrwydd cyhoeddus i ddefnyddwyr gwasanaeth ar ansawdd a safonau darpariaeth addysg a hyfforddiant yng Nghymru
 - llywio datblygiad polisi cenedlaethol gan Lywodraeth Cymru
 - meithrin gallu wrth gyflwyno addysg a hyfforddiant yng Nghymru
- 27 Meilyr Rowlands yw'r PAEM presennol, ac ymgwymerodd â'i swydd ym Mehefin 2015. Gellir gweld crynodeb byr o gyfrifoldeb PAEM a chip ar yrfa Meilyr Rowlands [yma](#). Mae rhagor o fanylion am rôl a chyfrifoldebau PAEM ar gael yn [Fframwaith Llywodraethu Corfforaethol](#) Estyn.

Tâl PAEM

- 28 Pennir cyflog ar gyfer PAEM ym Mand Cyflog Cyfarwyddwr yr Uwch Wasanaeth Sifil (Band Cyflog 2; yr amrediad cyfredol yw £87,000 - £162,500. Y cyflog a dalwyd am y flwyddyn ariannol 2017-18 oedd £112,475.
- 29 Cyhoeddir manylion tâl PAEM, gan gynnwys unrhyw daliadau ychwanegol yn adroddiad cyflogau Estyn. Ceir y ddogfen hon gydag [Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#) Estyn.

- 30 Caiff treuliau megis ar gyfer cludiant cyhoeddus, milltired ceir, llety dros nos a pharcio eu hawlio'n ôl yn unol â [Pholisi Teithio a Chynhaliath](#) Estyn. Lle manteisir ar fuddion mewn nwyddau neu dreuliau neu lwfansau eraill, datgelir y rhain yn yr adroddiad cyflogau.
- 31 Mae PAEM yn aelod o Brif Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil a datgelir y manylion yn yr adroddiad cyflogau. Ni fu unrhyw gynnydd na gwelliannau i'r pensiwn y tu allan i drefniadau safonol.
- 32 Y cyfnod rhybudd ar gyfer y rôl yw 3 mis.

Uwch aelodau staff

- 33 Mae'r diffiniad cyfredol ar gyfer uwch swyddi wedi'i ddsbarthu fel uwch reolwr â chyfrifoldeb lefel bwrdd yn yr Uwch Wasanaeth Sifil, Band Cyflog 1 (Band Dirprwy Gyfarwyddwr) sy'n adrodd yn uniongyrchol i PAEM.
- 34 Cyhoeddwn yr holl fandiau cyflog a dadansoddiad o niferoedd staff yn ôl band cyflog a rhyw. Daw pob swydd o dan delerau ac amodau a gafwyd o'r Gwasanaeth Sifil, ac mae pob aelod o staff yn gymwys i fod yn aelodau o drefniadau pensiwn y Gwasanaeth Sifil.
- 35 Cyhoeddir manylion tâl uwch aelodau staff yn yr adroddiad cyflogau, a gellir ei weld yn yr [Adroddiad Blynnyddol a Chyfrifon](#). Lle na roddwyd caniatâd i gyhoeddi data personol, mae enwau wedi'u hepgor.
- 36 Mae'r Bwrdd Strategaeth yn cynnwys uwch aelodau staff yn y sefydliad. Cadeirir y Bwrdd Strategaeth gan PAEM ac mae'n cyfarfod bob chwarter; ei rôl bennaf yw sefydlu a monitro agenda strategol Estyn, hyrwyddo llywodraethu corfforaethol effeithiol a chynghori ar ddatblygiad Estyn. Mae gan y Bwrdd Strategaeth ddau isbwyllgor:

Pwyllgor Archwilio a Sicrwydd Risg Estyn a'r Pwyllgor Cyflogau. Mae cylch gorchwyl y Bwrdd Strategaeth a'i is-bwyllgorau i'w weld yn [Fframwaith Llywodraethu Corfforaethol](#) Estyn.

Cyflog adeg penodi neu ddyrchafiad mewnol

- 37 Fel arfer, caiff penodiadau newydd eu recriwtio ar isafswm y raddfa cyflog briodol ar gyfer eu gradd. O dan rai amgylchiadau, gall cyflogai newydd gael ei benodi i radd uwch o fewn y raddfa, yn amodol ar gymeradwyaeth gan y Cyfarwyddwr Gwasanaethau Corfforaethol ar y cyd â PAEM. Gallai'r amgylchiadau hyn gynnwys, er enghraifft:
- methiant yn flaenorol i recriwtio ar gyflog neu radd benodol, i arbenigedd, a/neu leoliad penodol
 - gofyniad i recriwtio lle mae'n hysbys bod premiwm yn y farchnad

- i sicrhau'r ymgeisydd gorau, gan ystyried amgylchiadau cyfredol yr ymgeisydd hwnnw
 - gwerth am arian cyffredinol wrth ystyried costau ymarferiad recriwtio arall
- 38 Rhaid i'r holl drafodaethau gyda'r ymgeisydd a ffeirir ynghylch y cyflog cychwynnol gael eu cynnal gan aelod o'r Tîm Adnoddau Dynol. Nid oes gan reolwyr recriwtio awdurdod i drafod y cyflog a gynigir gyda'r ymgeisydd a ffeirir naill ai yn ystod y broses gyfnewid neu ar ôl hynny, hyd yn oed pan fydd amrediad cyflog cychwynnol wedi'i gytuno.
- 39 O ran dyrchafiad mewnol i fand cyflog newydd, mae'r cyflog cychwynnol ar isafswm pwynt cynyddrannol y band cyflog ar gyfer y radd newydd oni bai bod hwn yn gynnydd o lai na 10%. Bydd pob aelod staff yn derbyn cynnydd o 10% o leiaf mewn cyflog.

Datblygiad cyflog

- 40 Caiff pob aelod o staff arfarniad perfformiad blynyddol a gefnogir gan gynllun datblygu perfformiad yn unol â pholisi rheoli perfformiad Estyn. Rhoddir manylion trefniadau Estyn ar gyfer mynd i'r afael â thanberfformiad yn y Polisi rheoli perfformiad gwael.
- 41 Caiff staff islaw lefel yr Uwch Wasanaeth Sifil eu penodi yn ôl graddfa gynyddrannol ar gyfer eu swydd. Yn amodol ar berfformiad boddhaol, mae cyflogau'n derbyn cynnydd cynyddrannol bob blwyddyn hyd nes y cyrhaeddir y gyfradd uchaf o fewn eu gradd (o fewn 2-3 blynedd fel arfer). Nid yw unigolion yr arfarnir eu bod yn tanberfformio yn gymwys i dderbyn datblygiad cynyddrannol. Nid oes unrhyw fath arall o gyflog ar sail perfformiad ac nid yw staff islaw graddau'r Uwch Wasanaeth Sifil yn gymwys i gael taliadau bonws.
- 42 Bydd angen i'r rhai sy'n dechrau a'r rhai sydd newydd gael dyrchafiad fod yn eu swydd rhwng 1 Gorffennaf a 31 Rhagfyr i fod yn gymwys i gael cynnydd cynyddrannol ar 1 Gorffennaf canlynol, neu rhwng 1 Ionawr a 30 Mehefin i fod yn gymwys i gael cynnydd cynyddrannol ar 1 Ionawr y flwyddyn ganlynol.
- 43 Dyfernir cynnydd cynyddrannol i gyflogeion sy'n absennol ar gyfnod mamolaeth/mabwysiadu/absenoldeb rhiant a rennir, absenoldeb salwch, dyletswydd lluoedd arfog tiriogaethol neu seibiant gyrfa oherwydd cyfrifoldebau gofalu os yr aseswyd bod eu perfformiad ar gyfer y cyfnod adrodd yn uniongyrchol cyn iddynt ymadael yn foddhaol.
- 44 Ni fydd cyflogeion sy'n absennol o'r gwaith am fwy na chwe mis mewn unrhyw flwyddyn ariannol e.e. seibiant gyrfa a chyfnodau sabothol neu absenoldeb di-dâl, yn gymwys am ddatblygiad cynyddrannol yn y flwyddyn ariannol ddilynol ac eithrio o dan yr amgylchiadau a amlinellwyd uchod.
- 45 Ni fydd cyflogeion sydd ar gontract blwyddyn neu lai, neu gyflogeion ar ddyrchafiad dros dro o 12 mis neu lai, yn gymwys fel arfer i gael cynnydd cynyddrannol yn y swydd honno.

Cyflogeion ar ddyrchafiad dros dro

- 46 O bryd i'w gilydd, efallai y cynigir cyfleoedd i gyflogeion weithio mewn swydd ar radduwch am gyfnod dros dro. Gallai hyn fod er mwyn cyflenwi dros rywun ar gyfnod mamolaeth/mabwysiadu/absenoldeb rhiant a rennir, salwch tymor hir neu seibiant gyrfa, er enghraifft. Ni fydd cyflogeion sy'n gweithio ar radd uwch yn cael cynnydd mewn cyflog ar bob achlysur. Fel rheol gyffredinol, bydd cyflogeion ond yn cael cynnig tâl ar y raddfa uwch lle mae lefel y gwaith ar y raddfa uwch yn cyfrif am dros 50% o'u hamser a'i fod am gyfnod o fwy na thri mis. Fodd bynnag, cadwn yr hawl i newid y trefniadau hyn, mewn ymgynghoriad â'r undebau llafur, er mwyn diwallu anghenion busnes.
- 47 Pan fydd cyflogai'n gweithio mewn swydd gradd uwch ar ddyrchafiad dros dro, bydd yr unigolyn yn derbyn cynnydd yn ei gyflog i leiafswm graddfa cyflog y radd uwch am yr amser y mae'n ofynnol iddo gyflawni dyletswyddau'r swydd gradd uwch.
- 48 Fel arfer, bydd Lwfans Dyletswyddau Dros Dro yn dod i ben ar y diwrnod gweithio olaf y bydd y cyflogai'n ymgymryd yn ffurfiol â dyletswyddau'r swydd gradd uwch. Ni fydd absenoldebau arferol tra'n derbyn Lwfans Dyletswyddau Dros Dro yn dod â thaliad y Lwfans i ben; fodd bynnag, pan fydd cyflogai'n absennol ar gyfnod mamolaeth/mabwysiadu/absenoldeb rhiant a rennir neu salwch tymor hir, bydd penderfyniadau ynglŷn â pharhau â'r tâl ar y gyfradd uwch am y cyfnod y mae'n absennol yn cael eu gwneud gan ystyried anghenion y busnes a chyfnod y rabsenoldeb.

Trefniadau oddi ar y gyflogres

- 49 Gallai Estyn ddefnyddio trefniadau oddi ar y gyflogres i gyflogi gweithwyr asiantaeth i lenwi swyddi gweigion dros dro a gweithwyr addysg proffesiynol ar secondiad i Estyn. Mae'r trefniant hwn yn cynnig hyblygrwydd ac yn ategu ein gallu arolygu mewnol ac yn llenwi bylchau medrau nad ydym wedi gallu eu llenwi drwy recriwtio parhaol. Mae trefniadau secondiad yn cynnig cyfle hefyd i adeiladu gallu ar gyfer gwelliant mewn darparwyr addysg pan fydd y secondai yn dychwelyd i'w swydd barhaol.
- 50 Mae'r Grŵp Rheoli Gwasanaethau Corfforaethol yn nodi ac yn adolygu'n rheolaidd y angen am weithwyr asiantaeth i lenwi swyddi gweigion dros dro e.e. i gyflenwi yn ystod absenoldeb neu i ddarparu adnodd ychwanegol ar gyfer prosiect. Caiff gweithwyr asiantaeth eu penodi i swyddi gweigion dros dro drwy asiantaeth recriwtio sy'n gyfrifol am daliadau treth a chyfraniadau yswiriant gwladol cywir.
- 51 Mae'r Grŵp Cyfarwyddwyr yn nodi ac yn adolygu'n rheolaidd nifer y secondiadau a'r medrau gofynnol. Caiff secondeion eu penodi am uchafswm o ddwy flynedd (a dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y gellir ei ymestyn gyda chymeradwyaeth ymlaen llaw gan Gomisiwn y Gwasanaeth Sifil). Mae secondeion yn parhau ar gyflogres eu cyflogwr ac mae Estyn yn ad-dalu'u cyflogwr am ei gyflog, pensiwn cyflogwr a chyfraniadau yswiriant gwladol.
- 52 Telir am yr holl drefniadau oddi ar y gyflogres ar raddfeydd uwchlaw'r Cyflog Byw fel y'i diffinnir gan y Sefydliad Cyflog Byw. Gofynnwyd am sicrwydd ar gyfer yr holl rai

sy'n cael eu cyflogi oddi ar y gyflogres ar hyn o bryd bod y cyflogwr yn talu treth ac yswiriant gwladol. Yn unol â diwygiadau i'r rheolau gweithio oddi ar y gyflogres (IR35), bydd Estyn yn defnyddio'r canllaw ar gov.uk i archwilio rolau contractwyr er mwyn asesu p'un a ydynt o fewn cwmipas rheolau oddi ar y gyflogres ac yn gweithio gydag asiantaethau a darparwyr cyflogres i sicrhau bod trefniadau ar waith i gyfrifo achasglu taliadau treth ac Yswiriant Gwladol.

Polisi ymadael: Ymadael gwirfoddol, diswyddo gwirfoddol, diswyddo gorfodol

- 53 Er mwyn cefnogi newid sefydliadol, gallwn o dro i dro ddewis cynnal ymarferiadau diswyddo. Yn y cyfryw amgylchiadau, cynigir iawndal i gyflogeion ar sail telerau [Cynllun Iawndal y Gwasanaeth Sifil](#). Caiff y costau sy'n gysylltiedig ag unrhyw gytundebau diswyddo eu cyhoeddi'n flynyddol yn [Adroddiad Blynyddol a Chyfrifon](#) Estyn a darperir mwy o fanylion yn Atodiad 1. Rhaid i bob gweithgarwch diswyddo gael ei gefnogi gan achos busnes sy'n ystyried gwerth am arian, gan gynnwys rhesymoldeb cyfnodau ad-dalu. Mae [Polisi Diswyddo](#) Estyn yn rhoi mwy o fanylion.
- 54 Nid oes unrhyw aelodau staff uwch wedi'u hail-gyflogi ar ôl eu diswyddo neu ar ôlymdeol yn gynnar o'r Gwasanaeth Sifil.

Pwynt talu uchaf ac isaf

- 55 Mae'r cyflogai sy'n derbyn y tâl isaf ar yr amrediad cyflog Swyddog Gweinyddol. Lleiafswm y band tâl yw £19,240 y flwyddyn ac mae'n codi i £22,500. Telir staff asiantaeth ar gyfradd fesul awr sy'n gyfwerth â'r graddfeydd tâl hyn. Mae hyn yn sicrhau ystod sy'n seiliedig ar isafswm o £10 yr awr.
- 56 Y cyflogai sy'n derbyn y tâl uchaf yw PAEM (rôl lefel Cyfarwyddwr Band Cyflog 2 yr Uwch Wasanaeth Sifil). Lleiafswm y band cyflog yw £87,000 yn codi i £162,500; mae'r deiliad swydd presennol yn ennill £112,475 y flwyddyn.
- 57 Roedd y cyflog canolrif yn Estyn yn ystod 2017-18 ar isafswm Band Cyflog Gradd 6, ac roedd yn £60,050 y flwyddyn.
- 58 Mae cytundebau tâl yn ystyried unrhyw ffocws penodol sydd ei angen ar gyfer cyflogeion ar dâl is neu wrth helpu i fynd i'r afael ag unrhyw faterion y tynnir sylw atynt drwy archwiliadau cyflog cyfartal.

Pecyn buddion ehangach

- 59 Yn ychwanegol at gyflog cyflogai, cynigiwn ystod o fuddion ariannol ac anariannol y gweithle. Mae hyn yn cynnwys aelodau o Gynllun Pensiwn y Gwasanaeth Sifil, mynediad i drefniadau blaenswm cyflog ac aberthu cyflog, cyfleoedd dysgu a datblygu eithriadol a chynlluniau lles cyflogeion. Gweithredir y rhain i gyd mewn amgylchedd gweithio hyblyg modern.

Rheoli talent

- 60 Mae Estyn yn ceisio darparu cyfle cyfartal i bawb i ddangos eu potensial a hyrwyddo'u gyrfa yn Estyn neu du hwnt. Lle nodwn unigolion â photensial uchel, byddwn yn ceisio cefnogi'u datblygiad trwy ddarparu rolau a chyfrifoldebau mwy heriol ac ymestynnol.
- 61 Mae gennym drefniadau dysgu a datblygu ar waith i alluogi pob un o'n cyflogeion i fod y gorau y gallant, mae hyn yn cynnwys rhaglen hyfforddiant Arweinyddiaeth a Rheolaeth. Caiff cyfleoedd am ddyrchafiad neu secondiad/benthyciadau eu hysbysebu'n fewnol fel mater o arfer er mwyn cefnogi symud o amgylch y sector cyhoeddus a hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb.

Adolygu'r datganiad hwn

- 62 Bydd y polisi hwn yn cael ei adolygu'n flynyddol ac yn unol â chytundebau tâl cyfnodol, neu pan ystyrir bod newidiadau eraill yn briodol. Ymgynghorir â'n partneriaid undeb llafur ynglŷn â phob newid i'r polisi.

Atodiad 1: Cyfansoddiad staff a phecynnau ymadael**Cyfanswm cyfansoddiad staff¹**

	Parhaol £000'oedd	Cyfnod Penodol £000'oedd	Asiantaeth ² £000'oedd	Secondiad o'r tu Allan ³ £000'oedd	Cyfanswm 2016-2017 £000'oedd	Cyfanswm y Flwyddyn Flaenorol 2015-2016 £000'oedd
Tâl a Chyflogau	5,687				5687	5,530
Costau Nawdd Cymdeithas ol	661				661	605
Costau pensiwn eraill	1,244				1244	1,141
Costau eraill		162	152	205	519	1165
Cyfanswm	7,592	162	152	205	8,111	8,241

Yn ystod y flwyddyn, o ran nifer gyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogir yn uniongyrchol gan Estyn, a'r rheini a gyflogwyd ar secondiad neu drwy asiantaeth, mae'r math o gontract a'r radd ar eu cyfer fel a ganlyn:

Band Cyflog	Parhaol	Cyfnod Penodol	Asianta eth	Staff ar secondiad o'r tu allan	Cyfanswm CALI 2016-2017	Cyfanswm CALI y Flwyddyn Flaenorol 2015-2016
Band Cyflog 2 SCS	1.00	-	-	-	1.00	1.00
Band Cyflog 1 SCS	2.00	-	-	-	2.00	1.75
Gradd 6	59.31	1.74	-	2.33	63.39	65.17
Gradd 7	2.24	-	-	-	2.24	2.24
SEO	2.00	-	-	-	2.00	2.00
HEO	7.96	-	-	-	7.96	7.88
EO	17.76	-	0.69	-	18.45	19.53
AO	13.79	0.67	4.30	-	18.76	18.08
Total	106.06	2.41	4.99	2.33	115.79	117.65

¹ Mae cyfansymiau Asiantaeth a Secondiadau i Mewn yn cynnwys elfennau o gostau nawdd cymdeithasol, costau pensiwn eraill a TAW, nid ydynt yn cynnwys costau Cyfarwyddwyr Anweithredol na'r ardoll brentisiaethau.

² Telir gweithwyr asiantaeth ar sail y radd Swyddog Gweinyddol/Swyddog Gweithredol gyfatebol.

³ Telir Secondiadau i Mewn yn ôl eu cyfraddau cyflogwyr lleol o fewn yr ystod £44,000 - £65,000 y flwyddyn ynghyd â chostau nawdd cymdeithasol, costau pensiwn eraill a TAW.

Datganiad Polisi Tâl

Yn ystod y flwyddyn, mae nifer gyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogir yn uniongyrchol gan Estyn yn ôl band graddfa cyflog fel a ganlyn:

Band Cyflog	Cyfanswm	Cyfanswm y Flwyddyn Flaenorol
Uwch aelodau staff	3.00	2.75
Staff eraill	105.47	103.57
Cyfanswm	108.47	106.32

Yn ystod y flwyddyn, mae nifer gyfartalog y staff cyfwerth ag amser llawn a gyflogir yn uniongyrchol gan Estyn yn ôl graddfa cyflog a rôl swydd fel a ganlyn:

Band Cyflog	Gwasanaethau Corfforaethol	Arolygu	Aelod Bwrdd	Cyfanswm
Band Cyflog 2 SCS	-	-	1.00	1.00
Band Cyflog 1 SCS	-	-	2.00	2.00
Gradd 6	1.00	60.05	-	61.05
Gradd 7	2.24	-	-	2.24
SEO	2.00	-	-	2.00
HEO	7.96	-	-	7.96
EO	17.76	-	-	17.76
AO	14.46	-	-	14.46
Cyfanswm	45.42	60.05	3.00	108.47

Cyfansoddiad staff yn ôl rhyw

Mae dadansoddiad o'r gweithlu a gyflogir yn uniongyrchol gan Estyn yn ôl rhyw wedi'i amlinellu yn y tabl isod. Dyma yw cyfansoddiad y gweithlu fel yr oedd ar 31 Mawrth 2017.

Band Cyflog	Gwryw				Benyw			
	CALI	%	Nifer y gweithwyr	%	CALI	%	Nifer y gweithwyr	%
Band Cyflog 2 SCS	1.00	0.9	1	0.9	-	-	-	-
Band Cyflog 1 SCS	1.00	0.9	1	0.9	1.00	0.9	1	0.9
Gradd 6	32.00	29.8	34	29.6	27.73	25.9	31	27.00
Gradd 7	1.00	0.9	1	0.9	1.24	1.2	2	1.7
SEO	-	-	-	-	2.00	1.9	2	1.7
HEO	2.00	1.9	2	1.7	5.96	5.6	6	5.2
EO	4.81	4.5	5	4.3	12.53	11.7	13	11.3
AO	2.00	1.9	2	1.7	11.90	11.1	13	11.3
Cyfanswm	43.81	40.8	46	40.0	62.36	58.1	68	59.1
Cyfanswm y flwyddyn flaenorol	46.30	43.6	50	43.1	61.41	57.8	66	56.9
Amrywiant	-2.49	-2.7	-4	-0.95	+0.4	+0.4	+2	+2.2

Mae dadansoddiad o'r gweithlu a gyflogir yn uniongyrchol yn ôl maes targed wedi'i amlinellu yn y tabl isod. Dyma yw cyfansoddiad y gweithlu fel yr oedd ar 31 Mawrth 2018.

Sylwer: Er mwyn sicrhau anhysbysrwydd wrth adrodd y data hwn, mae bandiau uwch aelodau staff yn y tabl hwn yn cynnwys yr holl staff yn y bandiau >£60,000 h.y. ar Radd 6 ac uwch. Oherwydd maint Estyn, nid ydym yn gallu cyhoeddi'r data yn ymwneud â staff sy'n Bobl Dduon, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig (BAME) a staff Anabl, gan y gallai gwneud hynny arwain at adnabod staff. Mae dros hanner y staff BAME mewn rolau uwch, ac mae hanner y staff Anabl mewn rolau uwch. Nid yw'r ffigurau hyn yn cynnwys gweithwyr dros dro a secondeion

Grŵp staff	Blwyddyn gyfredol		Blwyddyn flaenorol		Amrywiant	
	Nifer	%	Nifer	%	Nifer	%
Medrau Cymraeg yr holl staff*	38	33.3%	34	29.3	4	+4.0
Medrau Cymraeg bandiau staff uwch	26	38.2	24	34.3	+2	+3.9
Menywod, Holl Staff	68	59.6	66	56.9	+2	+2.8
Menywod, Bandiau Staff Uwch	32	47.1	31	44.3	+1	+2.8

* Yn seiliedig ar hunanasesiad o ddefnydd o fedrau Cymraeg yn y gweithle, ni waeth pa lefel

Pecynnau ymadael

Band costau pecyn ymadael	Nifer y diswyddiadau gorfodol	Nifer yr ymadawiadau eraill a gytunwyd	Cyfanswm nifer y pecynnau ymadael yn ôl band costau	Cyfanswm Cost y pecynnau ym mhob band costau £000'oedd
<£10,000	-	-	-	-
£10,000 - £25,000	-	-	2	32
£25,000 - £50,000	-	-	2	61
£50,000 - £100,000	-	-	1	55
£100,000 - £150,000	-	-	-	-
£150,000 - £200,000	-	-	-	-
>£200,000	-	-	-	-
Cyfanswm nifer y pecynnau ymadael yn ôl math	-	-	-	-
Cyfanswm cost £000'oedd				148